



РЕСПУБЛИКÆ ЦÆГÆТ ИРЫСТОН - АЛАНИЙЫ ХИЦÆУАД  
**У Ы Н А Ф Ф Æ**  
ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ  
**ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 24 июня 2022 г. № 304

г. Владикавказ

**Вопросы государственного казенного учреждения  
«Бесланское мемориальное кладбище»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Северная Осетия-Алания от 1 марта 2005 года № 6-РЗ «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия-Алания», постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 года № 421 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Северная Осетия-Алания» и с целью введения системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Бесланское мемориальное кладбище» Правительство Республики Северная Осетия-Алания **п о с т а н о в л я е т**:

1. Установить общую штатную численность работников государственного казенного учреждения «Бесланское мемориальное кладбище», равную 12 единицам.

2. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Бесланское мемориальное кладбище».

3. Министерству жилищно-коммунального хозяйства, топлива и энергетики Республики Северная Осетия-Алания обеспечить приведение локальных нормативных правовых актов в соответствие с настоящим постановлением.

4. Признать утратившим силу постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 4 октября 2013 года № 352 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Бесланское мемориальное кладбище».

Председатель Правительства  
Республики Северная Осетия-Алания



Б. Джанаев

**УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Правительства  
Республики Северная Осетия-Алания  
от 24 июня 2022 г. № 304

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников государственного казенного**  
**учреждения «Бесланское мемориальное кладбище»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Бесланское мемориальное кладбище» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Северная Осетия-Алания от 1 марта 2005 года № 6-РЗ «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия-Алания» и определяет порядок оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Бесланское мемориальное кладбище» (далее - Учреждение).

1.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за фактически отработанное время и состоит из установленного оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящим Положением. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) мнения представительного органа работников.

1.4. Назначение работников Учреждения на соответствующие должности осуществляется руководителем Учреждения.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Министерством жилищно-коммунального хозяйства, топлива и энергетики Республики Северная Осетия-Алания.

1.6. Заработная плата работников Учреждения, не урегулированная в соответствии с настоящим Положением, определяется трудовым договором по соглашению сторон в соответствии с трудовым законодательством.

## **2. Условия оплаты труда работников**

2.1. Заработная плата работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

2.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника Учреждения, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.3. Работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда при уходе в очередной ежегодный отпуск оказывается материальная помощь на основании письменного заявления работника в размере до двух окладов (должностных окладов) в год.

2.4. Работникам Учреждения, совмещающим должности (профессии), производится доплата в размере до пятидесяти процентов должностного оклада по замещаемой должности.

## **3. Оклад (должностной оклад)**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

## **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам Учреждения, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам).

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей (профессий), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с производственным процессом, при подвижном (разъездном) характере работы, особом режиме работы, увеличении объема работы, исполнении работником Учреждения должностных обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения).

4.4. Оплата труда работника Учреждения, привлеченного к работе в выходной или нерабочий праздничный день, осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников Учреждения, и оформляется локальным актом Учреждения.

Выходные дни определяются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и графиками сменности. Нерабочие праздничные дни устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации.

Выполнение трудовых (должностных) обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе самого работника Учреждения не рассматривается как сверхурочная работа.

4.5. Выплаты компенсационного характера назначаются без учета других видов выплат и выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой.

4.6. Выплаты компенсационного характера учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачиваются с момента возникновения права на назначение этой выплаты либо изменения ее размера.

4.7. Если у работника Учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты компенсационного характера наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В случае если у работника Учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты компенсационного характера наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или

повышения квалификации в учебном заведении, а также в других случаях, при которых за работником сохраняется средняя заработная плата, выплаты компенсационного характера назначаются либо их размер изменяется с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

4.8. При увольнении работника Учреждения выплаты компенсационного характера начисляются пропорционально отработанному времени, выплата производится при окончательном расчете.

4.9 Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в пределах средств, предусмотренных на эти цели в составе фонда оплаты труда, являющегося составной частью заработной платы, и выплачиваются в размерах, установленных в трудовом договоре работника Учреждения. В трудовой договор работника Учреждения включается перечень устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера.

## **5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения**

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

премии по итогам работы за определенный период времени (за месяц, квартал, полугодие, год). Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

5.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается работнику Учреждения при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании локального акта Учреждения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера назначаются работникам Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета других видов выплат и выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой.

5.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачиваются с момента возникновения права на назначение этих выплат либо изменения их размера.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в пределах средств, предусмотренных на эти цели в составе фонда оплаты труда, являющегося составной частью заработной платы, и выплачивается в размерах, установленных локальным актом Учреждения. В

трудовой договор работника Учреждения подлежит включению перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

5.7. Решение о начислении, повышении или снижении (лишении) работникам Учреждения выплат стимулирующего характера по итогам работы за определенный период времени принимает руководитель Учреждения в форме локального акта Учреждения, который доводится до сведения работника Учреждения под роспись.

5.8. Если у работника Учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты стимулирующего характера наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

5.9. При увольнении работника Учреждения выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально отработанному времени, и их выплата производится при окончательном расчете.

Работникам Учреждения, уволенным в месяце, в котором имело место нарушение трудовой или производственной дисциплины, выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за стаж работы, выслугу лет, не начисляются и не выплачиваются.

5.10. Выплаты за стаж работы, выслугу лет (далее - выплаты за стаж) к окладу (должностному окладу) устанавливаются и выплачиваются дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 25 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет - 30 процентов.

Выплата за стаж устанавливается при назначении на должность, переводе на другую должность и в других случаях на основании локального акта Учреждения.

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается время:

- работы в Учреждении;
- обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации;
- частично оплачиваемого отпуска женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работы на аналогичных должностях в других организациях, независимо от форм собственности, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в

Учреждении.

Выплата за стаж устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты за стаж либо изменения ее размера.

Если у работника Учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты за стаж наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата за стаж производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае если у работника Учреждения право на назначение либо изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации в учебном заведении, исполнения государственных обязанностей с отрывом от работы, а также в других случаях, при которых за работником Учреждения сохраняется средняя заработная плата, выплата за стаж работы назначается либо изменяется ее размер с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

5.11. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в размере до 75 процентов оклада (должностного оклада) с учетом следующих показателей:

исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся срочностью и графиком работы;

качественное выполнение большого объема работ, требующих повышенного внимания;

привлечение к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ.

5.12. Текущее премирование работников осуществляется по итогам работы за каждый месяц при безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией.

5.13. Размер месячной премии составляет до 50 процентов от оклада (должностного оклада) и зависит от:

личного вклада работника в обеспечение выполнения задач, возложенных на Учреждение;

степени сложности выполнения работником заданий, достигнутых результатов;

оперативности и профессионализма работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, подготовки документов, выполнения поручений руководителя Учреждения.

5.14. Решение о выплате премий работникам и их размере принимается руководителем Учреждения.

5.15. Премия выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

5.16. Работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда оказывается материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления.

## **6. Порядок и размеры оплаты труда руководителя и главного бухгалтера Учреждения**

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Оклад (должностной оклад) главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения.

6.2. Руководителю и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.3. Руководителю и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.4. Руководителю и главному бухгалтеру Учреждения, в пределах фонда оплаты труда оказывается материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимает Министр жилищно-коммунального хозяйства, топлива и энергетики Республики Северная Осетия-Алания на основании письменного заявления, главному бухгалтеру - руководитель Учреждения на основании письменного заявления.

## **7. Порядок премирования руководителя Учреждения**

7.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется за выполнение особо важных и сложных заданий и производится ежемесячно.

7.2. Решение о премировании руководителя Учреждения принимает Министр жилищно-коммунального хозяйства, топлива и энергетики Республики Северная Осетия-Алания.

7.3. Размер премии составляет до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

---



**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственного  
казенного учреждения «Бесланское  
мемориальное кладбище»

**Размеры окладов (должностных окладов)  
по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых  
должностей руководителей, специалистов и рабочих государственного  
казенного учреждения «Бесланское мемориальное кладбище»**

Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Руководитель	17 500
Главный бухгалтер	15 750
Озеленитель	12 130
Электрик	12 130
Сторож	12 130
Уборщик территорий	12 130

---